

Frauenförderplan

**für
Lehrkräfte**

**des Staatlichen Schulamts
für den Landkreis Gießen
und den Vogelsbergkreis**

für den Zeitraum

01.01.2024 – 31.12.29

Inhaltsverzeichnis

1. Voraussetzungen

2. Auswertung der Ist-Analyse

3. Abschätzung der freiwerdenden Stellen

4. Sonstige Maßnahmen

5. Anlagen

Ist-Analyse

Abschätzung der freiwerdenden Stellen 01.01.2024-31.12.2029

Voraussetzungen

Der Frauenförderplan wird nach den Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) aufgestellt.

Gegenstand des Frauenförderplans sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplans (§5 Abs. 1 HGIG).

Frauenförderpläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt. Personalstellen mehrerer Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden (§4 Abs. 1 HGIG).

Der neue Frauenförderplan für Lehrkräfte beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis umfasst alle Personalstellen der Lehrkräfte im Bereich des Landkreises Gießen, des Vogelsbergkreises und der Schulen für Erwachsenen in Hessen. Die Schulen für Erwachsene in Hessen werden zentral vom Staatlichen Schulamt in Gießen verwaltet. Die Stellen der Schulen für Erwachsene werden daher zentral dargestellt.

Auswertungen der Ist-Analyse

Funktionsstellen

Insgesamt ist anzumerken, dass es immer noch schwierig ist, die Zielvorgaben des Frauenförderplans für die Besoldungsgruppe A 16 (Schulleiter/in) und A15 Stellvertreter/in) einzuhalten. Noch immer gilt die Feststellung, je höher die Funktion und die Besoldungsgruppe, umso schwieriger wird es überhaupt, Frauen für eine Bewerbung zu gewinnen, zumal durch aktuelle Rechtsprechung das „Laufbahnprinzip“ und die Auswahl nach Aktenlage gestärkt wurde. Hier kann nur eine langfristig angelegte Personalentwicklung zur Förderung von Frauen Abhilfe schaffen.

Hierzu gehört, dass bei der Verteilung besonderer Aufgaben nach § 17, Abs. 5 der Dienstordnung darauf zu achten ist, dass die Hälfte der dafür zur Verfügung stehenden Deputatsstunden an Frauen gehen. Bei Abordnungen in die Schulverwaltung z. B. bei der Auswahl von Hilfsdezernenten sollten bei den Schulformen, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen besteht, die Hälfte der ausgewählten Personen Frauen sein.

Eine interessante Möglichkeit bietet auch das so genannte Mentoring Projekt mit der Idee, Genderpotenziale von Männern und Frauen gleichermaßen zu unterstützen. Es gewährt niedrigschwellig und praxisnah Einblicke in die Tätigkeiten der jeweiligen Funktionsstelle.

Das Staatliche Schulamt Gießen/Vogelsberg hat im Schuljahr 2011/2012 erstmals ein Mentoring-Programm für an Leitung interessierte Lehrkräfte aufgelegt. Die Vorbereitung Durchführung und Evaluation wird von mehreren Professionen des Amts begleitet (schulfachliche Dezernenten/-innen, Schulpsychologin und Gleichstellungsbeauftragte). An dem Pilotprojekt nahmen acht Tandems teil.

Mittlerweile hat sich das Angebot etabliert. Während der Corona-Pandemie mussten alle Fortbildungen abgesagt werden. Dank engagierter Kolleginnen und Kollegen in den Schulen, die sich erneut als Mentorin/Mentor zur Verfügung gestellt haben, ist es möglich, das Programm im Schuljahr 2022/23 wieder anzubieten. Derzeit läuft der Kurs zum achten Mal. Von den 73 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (Mentee) der vergangenen Jahre sind 45 in Funktion. Das heißt, Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich für eine Stelle in der Schulleitung entschieden und konnten auch ausgewählt werden. Davon sind 50 % weiblich.

Die Berufsbiographien von Frauen unterscheiden sich immer noch deutlich von denen der Männer (weniger Gremienarbeit, kürzere Dienstzeiten durch Teilzeit, geringere Anzahl von offiziellen Funktionen). Damit fehlen auch häufig die formalen Laufbahnvoraussetzungen, die immer noch zwingende Voraussetzung zur

Konkurrenzfähigkeit sind. Das sagt aber nichts über die Qualität ihrer Arbeit in der Schule und über die persönliche und fachliche Qualifikation für Funktionsstellen aus, ist aber ein entscheidender Grund, warum Frauen sich häufig nicht auf Funktionsstellen bewerben.

An dieser Stelle wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass überall dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, alle freien Stellen mit 51 % der weiblichen Bewerberinnen besetzt werden müssten. Dies sollte bereits bei der Festlegung des Anforderungsprofils Berücksichtigung finden.

Einstellungen

Die Einstellungen in den hessischen Schuldienst richten sich nach einem geregelten Verfahren. Grundlage hierfür ist der Einstellungserlass des Hessischen Kultusministeriums. Die Auswahl erfolgt grundsätzlich nach dem landesweiten Ranglistenverfahren oder durch eine schulbezogene Stellenausschreibung. Die Besetzung der Stellen wird nach Eignung; Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber und Bewerberinnen vorgenommen. Maßgebend sind die Noten des Ersten und Zweiten Staatsexamen sowie die Vergabe von Bonus- und Maluspunkten entsprechend des o. a. Erlasses. Bei den Einstellungsentscheidungen werden die Frauen - und Gleichstellungsbeauftragten beteiligt. Bei den schulbezogenen Stellenausschreibungen ist eine Frauen - und Gleichstellungsbeauftragte Mitglied im Überprüfungsgremium.

Situationsbericht und Abschätzung der freiwerdenden Stellen

Aufgrund der neuen Auswertung ist eine Abschätzung der zu besetzenden Stellen nur noch nach den Besoldungsgruppen und nicht mehr nach Schulformen erforderlich.

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist die Ermittlung der freien Stellen, die Abschätzung der freiwerdenden und zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen in den Bereichen vorzunehmen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Hier sind entsprechende Zielvorgaben vorzunehmen.

Die Stellen für die Schulen werden dem Staatlichen Schulamt für jedes Schuljahr mit Erlass durch das Hessische Kultusministerium zugewiesen. Sie richten sich nach den Schülerzahlen, den Klassenbildungen und dem außerunterrichtlichen Bedarf der Schulen, sowie Zuweisungen für besondere Maßnahmen. Da die Zahlen von Schuljahr zu Schuljahr schwanken, kann eine Aussage, ob jede freiwerdende Stelle auch wiederbesetzt wird, nicht getroffen werden. Daher werden hier auch nur verbindliche Zielvorgaben für die Funktionsstellen vorgenommen.

Berechnungsgrundlage für die Abschätzung der freien Stellen ist das Ausscheiden der Lehrkräfte bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.

A 16 Schulleitung

Bei den A 16 Stellen sind von den Schulen mit gymnasialer Oberstufe derzeit sieben Stellen mit Männern und drei Stellen mit Frauen besetzt. Um die Zielvorgabe zu erreichen, müssten die nächsten freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Für die Schulleiter/innen Stellen an den Beruflichen Schulen (A16) gilt das Gleiche (zwei Frauen gegenüber fünf Männern).

A 15 Schulleitung

Die Situation an den allgemeinbildenden Schulen ohne Oberstufe (A15 Z) hat sich verbessert. Wenn die nächste freie Stelle mit einer Frau besetzt wird, ist die Zielvorgabe von 51% erreicht. Derzeit ist eine Stelle vakant, eine Stelle wird zum 01.02.2024 und zwei weitere Stellen werden 2026 frei.

Im Bereich der stellvertretenden SL herrscht leider weiterhin deutliche Unterrepräsentanz der Frauen (drei Frauen gegenüber acht Männern).

A15 Studiendirektor/in

Hier herrscht deutliche Unterrepräsentanz der Frauen. Aktuell sind 15 Stellen mit Frauen und 24 Stellen mit Männern besetzt, eine Stelle ist vakant. Zum 01.08.2024 wird eine Stelle durch Pensionierung frei. Bei entsprechender Bewerbung sollte diese Stelle mit einer Frau besetzt werden.

A15 Studiendirektor/in Berufliche Schulen

Erfreulicherweise ist der FFP bei diesen Stellen erfüllt (sechzehn Frauen gegenüber vierzehn Männern).

A14 WSLA

Es sind derzeit von den 58 Stellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben (Rektor/in oder Oberstudienrat/rätin) 26 mit Frauen besetzt, um die Zielvorgabe zu erreichen, müssten die nächsten vier Stellen weiblich besetzt werden.

A 14 Oberstudienrätin/rat

Hier können nur verbindliche Zielvorgaben für den Bereich der Funktionsstellen gemacht werden- Hier werden Stellen frei, da keine Unterrepräsentanz vorliegt, sind verbindliche Zielvorgaben entbehrlich.

Die Anzahl der A 14 Stellen (Oberstudienrat/rätin) wird zweimal im Jahr ermittelt und dann den Schulen zugewiesen. Bei künftigen Stellenbesetzungen ist darauf zu achten, dass das Verhältnis sich nicht verschlechtert. Mindestens 51 % der freiwerdenden Stellen müssten mit weiblichen Bewerberinnen besetzt werden, damit der Frauenanteil weiterhin erhöht wird.

A 13 Schulleitung

Im Bereich der Grundschulen besteht bei den Stellen ohne Funktion immer noch in keiner Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten ist hier sehr hoch.

Die meisten Funktionsstellen sind mit Frauen besetzt. Da keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, ist eine verbindliche Zielvorgabe daher im Moment nicht zu treffen.

Die Besetzung der Funktionsstellen wird immer schwieriger, nicht nur im ländlichen Raum, denn diese Stellen sind (trotz Besoldungsverbesserung) immer noch nicht attraktiv. Das liegt an der hohen Arbeitsbelastung mit immer zunehmenden Verwaltungstätigkeiten und eine hohe Unterrichtsverpflichtung.

Förderschulen:

Es besteht keine Unterrepräsentanz (Schulleiter/innen: acht Frauen und vier Männer; Stellvertreter/innen: neun Frauen und drei Männer.)

A12 Fachlehrerkoordination BRS

Von den sieben Stellen sind vier mit Männern und drei mit Frauen besetzt. Die nächste freiwerdende Stelle muss bei entsprechender Bewerberlage mit einer Frau besetzt werden.

Schulen für Erwachsene:

Der Frauenanteil in den Leitungsstellen an den Schulen für Erwachsene hebt sich deutlich von der Situation an den Tagesschulen ab.

Zwar sind von den Schulleiterstellen (A16) auch nur drei mit Frauen, dagegen elf mit Männern besetzt. Allerdings sind die Stellvertreter/innenstellen mit neun Frauen und drei Männern besetzt, zwei Stellen sind derzeit vakant. Das heißt, hier müssen die nächsten freiwerdenden A16 Stellen mit Frauen besetzt werden, was jedoch gelingen müsste (zumindest steht hier das „Laufbahnprinzip“ nicht dagegen).

Besondere Maßnahmen

Auswahlentscheidungen

Vor den Verfahren haben die beiden Frauen - und Gleichstellungsbeauftragten eine Vielzahl von Beratungsgesprächen geführt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben an allen Auswahlverfahren, auch an denen mit nur männlichen Bewerbern, teilgenommen. Hier hatten sie die Möglichkeit sich aktiv mit eigenen Fragen am Verfahren zu beteiligen. Gemeinsame Vor- und Nachbesprechungen der Verfahren mit der zuständigen Schulaufsichtsbeamtin oder dem zuständigen Schulaufsichtsbeamten sind die Regel. Die Sensibilisierung für Genderfragen von Teilen Schulleitungen und Schulaufsicht bleibt weiterhin eine Aufgabe der Frauen - und Gleichstellungsbeauftragten.

Fortbildung

Das Staatliche Schulamt in Gießen führt unter Federführung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Amtes zweimal jährlich Seminare zur Vorbereitung für Auswahlverfahren durch.

Diese Seminare werden für alle Schulformen angeboten und sind in zwei Angeboten für Grundschulen- und Förderschulen, sowie für die Sekundarstufe I und II und Berufsschulen differenziert. Die Seminare können nach Corona leider nur noch an zwei Nachmittagen stattfinden, daher muss der Unterrichtsbesuch mit anschließender Beratung leider entfallen.

Generell wird der Besuch von Fortbildungen durch die Beschränkung auf den Nachmittag oder das Wochenende erschwert, besonders Personen mit familiären Verpflichtungen.

Die Anmeldungen für diese Veranstaltungen sind zahlreich. Veranstaltungen wurden auch für männliche Kollegen geöffnet. Jedoch werden die Plätze bevorzugt mit Frauen besetzt. Dies ist, nimmt man die Gender Diskussion ernst, eine sinnvolle Ergänzung der Förderung von Frauen und Männern nach ihren Potentialen.

Darüber hinaus ist es uns gelungen, zwei Mal jährlich eine Veranstaltung zum „Schulrecht für Personen in der Schulleitung“ sowie eine Veranstaltung zur Konferenzleitung mit externen Fortbildnern anzubieten.

Neu hinzu kommt im ersten Halbjahr 2024 eine Qualifizierung für neu ernannte Schulleiterinnen in der Grundschule zur rechtssicheren Abfassung von Dienstlichen Beurteilungen.

Als zusätzliches Angebot für neue Funktionsstelleninhaberinnen gibt es eine einmal im Monat stattfindende Supervision/Coaching für Frauen in Schulleitung, die von der Frauenbeauftragten- und Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird.

Regelmäßige Einzelberatung und Coaching ergänzen das Fortbildungsangebot für Frauen, die sich für Funktionsstellen interessieren und sich darin kompetent fühlen wollen.

Generell ist bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen darauf zu achten, dass Frauen bis mindestens zur Hälfte der festgelegten Teilnehmerzahl berücksichtigt werden.

Familiengerechte Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigungen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist grundsätzlich bei allen Personalmaßnahmen zu berücksichtigen (§12 HGIG Absatz 1 und AGG).

Die Übernahme von Leitungsaufgaben in Teilzeit stellt weiterhin ein Problem dar, da lediglich die zu erteilenden Unterrichtsstunden reduzierbar sind.

Die Frauenbeauftragten beraten die Schulaufsicht, die Schulleitungen und die Lehrkräfte hinsichtlich der Möglichkeiten auf die besondere Situation von Lehrkräften mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen einzugehen.

Bei Einstellungsgesprächen im Zusammenhang mit schulbezogenen Stellenausschreibungen dürfen Bewerber und Bewerberinnen nicht nach ihren familiären Verhältnissen (Kinderbetreuung, Familienplanung) gefragt werden (§§ 3,4 HGLG und AGG).

Staatliches Schulamt
für den Landkreis Gießen
und den Vogelsbergkreis

Gießen im Dezember 2023

V. Karger

i.V.

Anke Röse

Sylvia Bornowski

Norbert Kissel
Leiter des Staatlichen
Schulamts GI/VB

Anke Röse
Frauen- und Gleich-
stellungsbeauftragte

Sylvia Bornowski
Stellv. Frauen-und Gleich-
stellungsbeauftragte